

Bankia

**POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS
CONSEJEROS DE BANKIA, S.A. (2017-2020)**

1. INTRODUCCIÓN

El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (“LSC”) establece, entre otros aspectos, la necesidad de que las sociedades de capital cotizadas cuenten con una política de remuneración para sus consejeros.

De acuerdo con el artículo 529 novodecies de la LSC, dicha política debe ajustarse al sistema de remuneración estatutariamente previsto y debe ser aprobada por la junta general de accionistas al menos cada tres años como punto separado del orden del día.

Al objeto de cumplir con lo establecido en la referida norma, el Consejo de Administración de Bankia, S.A. (“BANKIA” o la “Sociedad”), a propuesta de la Comisión de Retribuciones, ha aprobado la presente política de remuneraciones de los consejeros de la Sociedad (“la Política de Remuneraciones”) que será sometida a votación vinculante por parte de la Junta General de Accionistas.

La Política de Remuneraciones ha sido elaborada teniendo en cuenta los Estatutos Sociales y el Reglamento del Consejo de Administración vigentes en el momento de su elaboración.

2. VIGENCIA

La presente política estará vigente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 529 novodecies de la LSC, en el ejercicio de su aprobación (2017) y en los tres ejercicios siguientes (2018, 2019 y 2020), salvo que la Junta General de Accionistas adopte un acuerdo que la modifique durante su periodo de vigencia.

3. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

El principio fundamental de la Política de Remuneraciones es el estricto cumplimiento de la normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades de crédito. Las principales normas a este respecto son las siguientes:

- Normativa relativa a los sistemas retributivos de las entidades de crédito:
 - Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (“LOSS”).
 - Real Decreto 84/2015, por el que se desarrolla ésta última (“RD 84/2015”).
 - Circular 2/2016, de 2 de febrero, del Banco de España, a las entidades de crédito, sobre supervisión y solvencia, que completa la adaptación del ordenamiento jurídico español a la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“Circular 2/2016”).
 - Directrices de la Autoridad Bancaria sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (“Guía de la EBA”).

- Normativa relativa a sistemas retributivos de entidades apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB): Real Decreto-Ley 2/2012, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (“Ley 3/2012”) y la Orden ECC/1762/2012, de 3 de agosto (“Orden ECC/1762/2012”).

Teniendo en cuenta lo anterior, los principales aspectos a tener en cuenta en el diseño de la Política de Remuneraciones de BANKIA son los siguientes:

- El importe anual de la remuneración total de los consejeros en su condición de tales no puede superar el límite de 100.000 euros.
- La remuneración fija anual de los consejeros ejecutivos no puede superar el importe de 500.000 euros. La retribución variable de estos consejeros no puede superar el 60 por 100 de la retribución fija bruta anual, pero el comienzo de su percepción se diferirá tres años desde su devengo. En todo caso, el Banco de España deberá autorizar expresamente la cuantía, el devengo y abono de esta retribución variable.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 49 de los Estatutos Sociales, los consejeros de Bankia que perciban alguna remuneración por su pertenencia a algún órgano de gobierno de BFA Tenedora de Acciones, S.A.U., o que mantengan un contrato laboral ordinario o de alta dirección con esta entidad, no tendrán derecho a percibir remuneración alguna por su cargo de consejero de Bankia.

Adicionalmente, el sistema de remuneración de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas se rige por los siguientes principios, siempre supeditados al cumplimiento de la normativa anteriormente señalada:

- **Equilibrio de los componentes retributivos:** El sistema retributivo presenta una relación equilibrada y eficiente entre los componentes fijos y componentes variables, en donde el componente fijo constituye una parte suficientemente elevada de la remuneración total de acuerdo con la normativa aplicable.
- **Orientación a resultados y reconocimiento a la excelencia:** La política retributiva reconoce la consecución de resultados extraordinarios, aplicando criterios de pago por desempeño.
- **Estrategia y horizonte temporal:** La remuneración de los consejeros se configura como una herramienta, que impulsa la actuación de los consejeros en términos estratégicos y de visión a medio y largo plazo.
- **Vinculación de la Sociedad con sus accionistas:** El importe de la remuneración de los consejeros está directamente correlacionado con el grado de consecución de los objetivos de Bankia y de los intereses de los accionistas.

- **Sencillez en la reglamentación y en la comunicación:** Los distintos sistemas que configuran la política retributiva están regulados de forma que el consejero pueda conocer el importe de retribución total que puede alcanzar al finalizar el ejercicio, así como qué condiciones deben cumplirse para dicha consecución.
- **Riesgo y gestión:** La política retributiva es compatible con una gestión adecuada y eficaz del riesgo y con la estrategia empresarial, los valores y los intereses a largo plazo.
- **Competitividad externa:** Tanto la política retributiva como las cuantías correspondientes que pueden derivarse de ella tienen en cuenta las tendencias del mercado y se posicionan frente al mismo de acuerdo al planteamiento estratégico de la Sociedad.
- **Igualdad de sexo:** Las condiciones retributivas aplicables a los consejeros de Bankia vienen determinadas por el contenido del puesto desempeñado, sin distinguir por el sexo de la persona que ocupe el mismo, y sin que sean admisibles elementos discriminatorios por tal causa.

4. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LOS CONSEJEROS

Conforme a lo que establece el artículo 49 de los Estatutos Sociales y el artículo 27 del Reglamento del Consejo de Administración, la Política de Remuneraciones de los consejeros de Bankia distingue entre la retribución de los consejeros por su condición de tales y la retribución de los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas (consejeros ejecutivos).

A continuación se desarrollan los elementos del sistema retributivo de cada una de las categorías de consejeros:

4.1. Retribución de los consejeros por su condición de tales

De acuerdo con el artículo 49 de los Estatutos Sociales, la remuneración de los consejeros por su condición de tales consistirá en una cantidad periódica determinada por la asistencia a las reuniones del consejo de administración y de sus comisiones, sin perjuicio del reembolso de los gastos correspondientes.

Corresponde a la Junta General fijar la asignación anual que puede satisfacer la Sociedad al conjunto de sus consejeros por dicha condición, siendo el Consejo de Administración el responsable de distribuir esta cantidad, pudiendo reducir esa cantidad si lo considera conveniente.

A estos efectos, la Junta General de Accionistas celebrada el 22 de abril de 2015 aprobó la cantidad fija anual máxima de la remuneración de los consejeros por su condición de tales en tres millones de euros (3.000.000 €), que permanecerá sin cambios salvo que la Junta acuerde otro importe.

Dentro de la autorización máxima de la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración ha determinado que los consejeros en su condición de tales perciban en tanto en cuanto se mantenga el apoyo financiero del FROB una retribución fija por el desempeño de

las funciones propias del cargo de cien mil euros (100.000€) anuales, sin la percepción de dietas de asistencia o por cualquier otro concepto, ni retribución alguna por la pertenencia a Comisiones del Consejo de Administración.

En el caso de que finalice durante la vigencia de la Política de Remuneraciones el apoyo financiero del FROB, el Consejo de Administración acordará la correspondiente retribución de los consejeros dentro del importe máximo anual aprobado por la Junta General de Accionistas, teniendo en cuenta a tal efecto las funciones y responsabilidades atribuidas a cada consejero, la pertenencia a Comisiones del Consejo y las demás circunstancias objetivas que considere relevantes.

En el supuesto de que se incorporen nuevos miembros al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política, les será de aplicación este mismo sistema retributivo.

4.2. Retribución de los consejeros ejecutivos

El artículo 49 de los Estatutos Sociales establece que los consejeros que desempeñan funciones ejecutivas tendrán derecho a percibir, además de las retribuciones descritas en el apartado anterior, una remuneración compuesta por los siguientes elementos:

- a. una parte fija, adecuada a los servicios y responsabilidades asumidos;
- b. una parte variable, correlacionada con algún indicador de los rendimientos del consejero o de la empresa;
- c. una parte asistencial, que contemplará los sistemas de previsión y seguro oportunos;
- d. una indemnización en caso de separación o cualquier otra forma de extinción de la relación jurídica con la Sociedad no debida a incumplimiento imputable al consejero; y
- e. las cantidades económicas derivadas de pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización, en su caso, acordadas en el contrato.

No obstante lo anterior, mientras persista el apoyo financiero del FROB durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones, los consejeros ejecutivos únicamente percibirán retribuciones por el desempeño de sus funciones ejecutivas. La Sociedad no tiene previsto que los consejeros sean beneficiarios de sistemas de previsión.

4.2.1 Retribución fija

La remuneración fija anual de cada uno de los consejeros ejecutivos durante el periodo de vigencia de la Política ascenderá a 500.000 euros, sujeto a limitaciones cuantitativas establecidas en el RD-ley 2/2012 y la Orden ECC/1762/2012. Esta remuneración se entiende referida al periodo del año completo por lo que si el consejero ejecutivo causara baja en fecha distinta al comienzo o terminación del ejercicio, percibirá las cantidades efectivamente devengadas, proporcionalmente al tiempo trabajado en el mencionado año.

Este importe será el resultado de la suma de la retribución dineraria y de la retribución en especie que, en su caso, pueda abonar la Sociedad a sus consejeros. En la actualidad Bankia abona el coste de la prima del seguro médico de los consejeros ejecutivos. Este seguro médico puede incluir como beneficiarios al consejero, su cónyuge e hijos.

En caso de que estos consejeros perciban dietas de otras entidades del grupo o de entidades participadas, se ajustará la retribución del consejero, descontando de la retribución fija el importe correspondiente a las citadas dietas, de manera que en ningún caso la retribución fija anual supere el importe de 500.000 euros.

Teniendo en cuenta lo anterior, la retribución fija anual de los consejeros ejecutivos será la siguiente:

Consejero	Cargo	Retribución fija anual
D. José Ignacio Goirigolzarri Tellaeché	Presidente Ejecutivo	500.000 €
D. José Sevilla Álvarez	Consejero Delegado	500.000 €
D. Antonio Ortega Parra	Consejero Ejecutivo y D.G. de Personas, Medios y Tecnología	500.000 €

4.2.2 Retribución variable anual

Los consejeros ejecutivos participan en un sistema de retribución variable anual que se encuentra alineado con los (i) intereses de los accionistas, (ii) la gestión prudente de los riesgos y (iii) la generación de valor a largo plazo para la Sociedad.

Este sistema se devenga única y exclusivamente a 31 de diciembre de cada año natural. En ningún caso la suma de la retribución variable anual, junto con la retribución variable plurianual que en su caso pudieran éstos percibir superará el 60 por 100 de la retribución fija bruta anual, esto es, 300.000 euros para cada consejero ejecutivo.

La retribución variable anual no tiene en ningún caso carácter consolidable, por lo que su obtención en un ejercicio determinado no supondrá la adquisición por el consejero de ningún derecho adicional al respecto, no consolidándose la cuantía percibida como parte de la retribución bruta anual del consejero.

Al tratarse de un complemento exclusivamente funcional, Bankia puede eliminarlo o reducirlo, de conformidad, en su caso, con las condiciones contractualmente pactadas, como consecuencia de una modificación en las funciones desempeñadas por el consejero ejecutivo.

En todo caso, corresponderá a las autoridades supervisoras competentes autorizar expresamente la cuantía, devengo y abono de la retribución variable.

Los aspectos esenciales de la retribución variable anual se detallan a continuación:

- **Acceso al sistema de retribución variable anual:**

Al inicio de cada año el Consejo de Administración aprobará el presupuesto con una distribución estimada de dividendos para el ejercicio. Finalizado el ejercicio, a las cantidades de retribución variable resultantes de aplicación del sistema de retribución variable, se les aplicará los siguientes coeficientes dependiendo de la propuesta de pago de dividendos recomendada por el Consejo de Administración:

Propuesta de Pago de Dividendos	Coficiente
Inferior a 50%	0,0
≥ 50% y Menor a 60%	0,5
≥ 60% y Menor a 70%	0,6
≥ 70% y Menor a 80%	0,7
≥ 80% y Menor a 90%	0,8
≥ 90% y Menor a 100%	0,9
Igual o Mayor a 100%	1,0

- **Objetivos a los que se vincula la retribución variable anual:**

Anualmente, o incluso dentro del ejercicio en curso, el Consejo de Administración de Bankia, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, fijará los correspondientes objetivos de cuyo cumplimiento dependerá el posible cobro de la retribución variable anual y su grado de consecución. En este sentido, el Consejo de Administración de Bankia llevará a cabo la identificación de objetivos que, entre otros aspectos, tendrán en cuenta las exigencias que se deriven a partir de la autoevaluación del capital, la planificación de las necesidades de liquidez, las políticas de control y la gestión de los riesgos. Según su alcance, los objetivos incluidos en el sistema de retribución variable anual de Bankia serán de tres tipos:

Objetivos globales de Bankia (V1)	Objetivos cuantitativos que reflejarán las magnitudes globales de la Sociedad y representarán las prioridades más relevantes para la estrategia de Bankia. Estarán basados en el mantenimiento de una base sólida de capital y el cumplimiento de Planes Estratégicos y/o Planes de Reorganización.
Objetivos de unidad (V2)	Aportación individual para el logro de los objetivos de la unidad de negocio o función de control de la que sea responsable el consejero. Los objetivos preferiblemente serán cuantitativos y tendrán en cuenta, en la medida de lo posible, los riesgos actuales y potenciales, el consumo de capital y la liquidez.
Evaluación individual (V3)	Se medirán los aspectos cualitativos del desempeño del consejero como la orientación a resultados, orientación al cliente y la mejora continua.

En el caso del Presidente, éste sólo cuenta con objetivos V1 y V3.

- **Determinación de la retribución variable anual:**

La retribución variable anual a abonar se determinará aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Retribución Variable} = (\text{Retribución Variable Target}) \times (\% \text{ Cumplimiento Global}) \times (\text{Coeficiente Dividendo})$$

A este respecto:

- **Retribución Variable:** Incentivo compuesto por un importe en metálico y un número de acciones. El importe en metálico representa el 50 por 100 de la retribución variable y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.
- **Retribución Variable Target:** para los consejeros ejecutivos será de 250.000 euros.
- **Porcentaje de cumplimiento global:** vendrá establecido por la suma ponderada de los resultados obtenidos, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{PCG} = (\% \text{CV1} \times \text{PV1}) + (\% \text{CV2} \times \text{PV2}) + (\% \text{CV3} \times \text{PV3})$$

Donde:

- **PCG:** Porcentaje de Cumplimiento Global.
- **%CV(n):** Porcentaje de Cumplimiento alcanzado en cada uno de los objetivos.
- **PV(n):** Ponderación de cada uno de los objetivos, siempre que se alcance un nivel mínimo de cumplimiento de objetivos.

La ponderación de cada uno de los objetivos será establecida por el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

- **Valoración de los objetivos – Comité de Objetivos:**

La Sociedad ha constituido un Comité de Objetivos, cuya función es garantizar y certificar el despliegue, seguimiento, valoración y cálculo de la retribución variable, de acuerdo con los criterios, metodología y proceso establecido, asegurando que dicho sistema no limita la capacidad de la Entidad para mantener una base sólida de capital y que está alineado con una gestión eficaz del riesgo.

Este Comité está compuesto con carácter estable por la Dirección Corporativa de Intervención General, Dirección Corporativa de Personas, Dirección Corporativa de Riesgos, Dirección Corporativa de Servicios Jurídicos y Cumplimiento, Dirección Corporativa de Red Minorista, Dirección Corporativa de Banca de Empresas, y por convocatoria expresa el resto de Direcciones.

En todo caso, la valoración del grado de consecución de los objetivos V1 y V2 corresponderá al Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones.

La valoración V3 del Presidente Ejecutivo la realizará el Consejo de Administración a propuesta de la Comisión de Retribuciones y de la Comisión de Nombramientos y Gestión Responsable. Por otro lado, la valoración V3 del resto de Consejeros Ejecutivos la realizará el Presidente Ejecutivo.

Por último, la valoración final una vez aplicadas las valoraciones y ponderaciones de V1, V2 y V3 no podrá superar el 100 por 100.

- **Ajuste de la retribución variable anual:**

Una vez se hayan determinado los niveles de cumplimiento de los objetivos V1, V2 y V3 para el cálculo de la retribución variable anual, la Entidad podrá reducir el importe total que resulte de retribución variable anual si se producen las siguientes circunstancias:

- i. Existencia de resultados negativos de la Entidad ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Bankia.
- ii. Comportamiento negativo de los ratios de capital ya sea en relación con los de ejercicios anteriores o con las entidades de crédito que formen el grupo de comparación de Bankia.
- iii. Exigencia o recomendación formal de la autoridad supervisora competente a Bankia de restringir su política de distribución de dividendos.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias descritas y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida.

- **Procedimiento de abono de la retribución variable anual:**

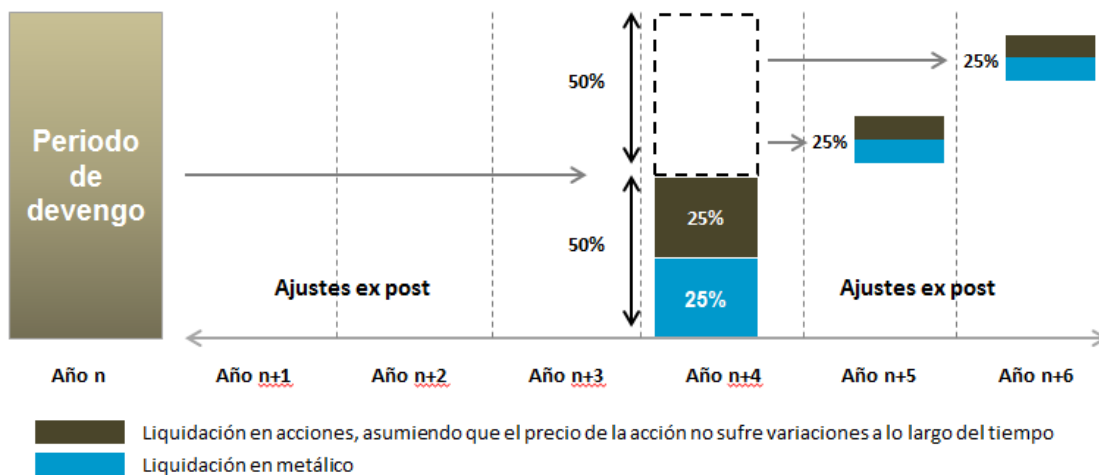
El importe de retribución variable anual calculado de acuerdo con la fórmula detallada anteriormente se divide el 50 por 100 en metálico y el 50 por 100 en acciones.

De acuerdo con el Real Decreto-Ley 2/2012, el abono de la retribución variable deberá diferirse tres años. Al mismo tiempo, la Guía de la EBA obliga a entidades significativas como Bankia a establecer un periodo de diferimiento de cinco años, permitiendo que existan abonos parciales. Teniendo en cuenta lo anterior, el procedimiento de abono de la retribución variable anual es el siguiente:

- El 100 por 100 de la retribución variable anual, tanto en metálico como en acciones, tendrá un periodo de diferimiento de tres años de duración.
- En el tercer aniversario de la fecha de evaluación de los objetivos anuales se abonará el 50 por 100 de la retribución variable, tanto en metálico como en acciones.
- En el cuarto aniversario de la fecha de evaluación de los objetivos anuales se abonará el 25 por 100 de la retribución variable, tanto en metálico como en acciones.

- En el quinto aniversario de la fecha de evaluación de los objetivos anuales se abonará el 25 por 100 restante, tanto en metálico como en acciones.

A efectos aclaratorios, en el siguiente gráfico se resume el procedimiento de abono de la retribución variable anual correspondiente al año “n”:



Ejemplo: Abono de la retribución variable devengada en 2017			
Año de abono	2021	2022	2023
% RV metálico	25%	12,50%	12,50%
% RV en acciones	25%	12,50%	12,50%

Las acciones que se entreguen netas de impuestos serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

- **Cláusulas “malus” y “clawback” aplicables:**

La retribución variable anual de los consejeros ejecutivos que se encuentre pendiente de abono bajo este sistema se reducirá (cláusula “malus”) si concurre alguna de las siguientes circunstancias durante el periodo de consolidación:

- Que Bankia obtenga un insuficiente desempeño financiero. Se entenderá que se produce este supuesto cuando la Sociedad obtenga resultados financieros negativos (presentase pérdidas) en un año. Para determinar si se han producido resultados financieros negativos, no se considerarán las posibles pérdidas obtenidas por operaciones singulares del año.

Asimismo, se entenderá también que concurre esta circunstancia cuando se produzcan situaciones en las que el consejero haya participado o sea responsable de conductas que hubieran generado importantes pérdidas para la Sociedad.

En este caso, el consejero no recibirá ni la retribución variable anual que corresponda al ejercicio en cuestión al que se refieran las pérdidas, ni las cantidades diferidas que

correspondiese abonarles en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados.

- ii. Reformulación material significativa de los estados financieros de la Sociedad derivada de la gestión del consejero, excepto cuando resulte procedente conforme a una modificación normativa contable; o variaciones significativas del capital económico y de la valoración cualitativa de los riesgos.
- iii. Que se cometan fallos significativos en la gestión del riesgo por parte de la Entidad, la unidad de negocio o de control del riesgo en el que desarrolle su actividad el consejero.
- iv. En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad el consejero, no previstas en el momento de generación de las exposiciones.
- v. Que el consejero no hubiese generado el derecho a la retribución variable anual de un ejercicio como consecuencia del efecto en los resultados del ejercicio de operaciones contabilizadas en ejercicios anteriores en los que sí generó el derecho al cobro de la retribución variable anual.
- vi. En caso de que el consejero o Bankia reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable dicha persona cuando se produjeron los citados hechos.
- vii. En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación.
- viii. En caso de que se produzcan efectos negativos derivados de la comercialización de productos inadecuados y el consejero o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.
- ix. Incumplimiento por parte del consejero de las condiciones de idoneidad establecidas en el manual de procedimiento de evaluación de idoneidad de consejeros, directores generales o asimilados y personal clave.

Dichas cláusulas serán aplicables tanto para los consejeros en activo como los que hayan causado baja en la Sociedad y que pudiesen tener retribuciones pendientes de percibir.

Además, si en un ejercicio Bankia obtuviese resultados financieros negativos (presentase pérdidas), sin considerar los resultados singulares, el consejero no recibirá ni la retribución variable anual que corresponda al ejercicio al que se refieran las pérdidas ni las cantidades diferidas que correspondiese abonar en el ejercicio en el que se aprueben las cuentas anuales que reflejen dichos resultados negativos.

En todo caso la retribución variable se pagará únicamente si resulta sostenible de acuerdo con la situación de Bankia en su conjunto y si se justifica en función de los resultados de la Sociedad.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de las cláusulas contenidas en el presente apartado y la retribución variable que, en su caso, deba ser reducida.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono de la retribución variable anual, se dan alguna de las siguientes circunstancias, Bankia podrá exigir al consejero la devolución de hasta el 100 por 100 de la citada retribución variable o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir (“clawback”). Estos supuestos son los siguientes:

- i. En caso de que el consejero haya sido sancionado por un incumplimiento grave del código de conducta y demás normativa interna, en particular la relativa a riesgos, que le resulte de aplicación;
- ii. Cuando se ponga de manifiesto que la liquidación y abono de la retribución variable anual se ha producido total o parcialmente en base a información cuya falsedad o inexactitud grave quede demostrada a posteriori, de forma manifiesta, o afloren riesgos asumidos durante el periodo considerado u otras circunstancias no previstas ni asumidas por la Sociedad, que tengan un efecto negativo material sobre las cuentas de resultados de cualquiera de los años de periodo de “clawback”.
- iii. Que se hayan cometido fallos significativos en la gestión del riesgo por parte de la Entidad, la unidad de negocio o de control del riesgo en el que desarrolle su actividad el consejero y dichos fallos hayan quedado demostrados a posteriori durante los años de periodo de “clawback”;
- iv. En caso de que se produzca un incremento significativo de las necesidades de capital de la Entidad o de la unidad de negocio en la que desarrolle su actividad el consejero durante los años de periodo de “clawback”, no previstas en el momento de generación de las exposiciones;
- v. En caso de que el consejero o Bankia reciba una sanción regulatoria o condena judicial por hechos que pudieran ser imputables a la unidad de la que es o haya sido responsable el consejero cuando se produjeron los citados hechos;
- vi. En caso de que se produzcan efectos negativos durante los años del periodo de “clawback” derivados de la comercialización de productos inadecuados y el consejero o el órgano al que éste pertenezca haya sido responsable de tomar dichas decisiones.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Comisión de Retribuciones, determinará en su caso si han concurrido las circunstancias que deben provocar la aplicación de esta cláusula y la retribución variable que, en su caso, deba ser devuelta a la Sociedad.

4.2.3 Plan de retribución variable con referencia plurianual (“PRVP”)

Desde 2017 los consejeros ejecutivos de Bankia podrán participar en un Plan de retribución variable con referencia plurianual que tiene el propósito de (i) incentivar el logro sostenible de los objetivos estratégicos del Banco, (ii) alinear su sistema retributivo con las recomendaciones de los organismos supervisores y (iii) conseguir la máxima motivación y fidelización de los directivos clave con el Banco.

La percepción de esta retribución está condicionada al cumplimiento de (i) los objetivos anuales establecidos para la retribución variable anual y, posteriormente, (ii) al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de duración de tres años. El PRVP se concederá anualmente.

En ningún caso la suma de la retribución variable con referencia plurianual y la retribución variable anual que pueda concederse a los consejeros ejecutivos podrá superar el 60 por 100 de la suma de los componentes fijos de la retribución anual del Beneficiario.

Los aspectos esenciales del PRVP se detallan a continuación:

- **Determinación de la RVP Condicionada:**

En primer lugar, el Consejo de Administración asignará a los consejeros ejecutivos un importe de referencia o “incentivo target” (“ RVP_{target} ”) correspondiente al importe máximo que podrían llegar a percibir en el caso de cumplimiento del 100 por 100 de los objetivos anuales y plurianuales a los que está ligado el PRVP.

Posteriormente, con base en el cumplimiento de los objetivos anuales, se determinará la “Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada” (“ $RVP_{condicionada}$ ”), de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$RVP_{condicionada} = RVP_{target} \times GCI_{(año\ "n")} \times \text{Coeficiente Dividendo}$$

A este respecto:

- $RVP_{condicionada}$ = Incentivo compuesto por un importe en metálico y un número de acciones, condicionado al cumplimiento de los Objetivos Plurianuales. El importe en metálico representa el 50 por 100 de la $RVP_{condicionada}$ y el valor de las acciones representa el 50 por 100 restante.
- RVP_{target} = Importe de la Retribución Variable con referencia Plurianual Target asignada de forma individual.
- $GCI_{(año\ "n")}$ = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento siguiendo el siguiente procedimiento:
 1. Sobre la RVP target se aplica el porcentaje de cumplimiento de la V1.
 2. Posteriormente, sobre la cantidad resultante del paso 1, se aplica el porcentaje de cumplimiento de la V2 y la V3 (90% y 10% respectivamente).

- Coeficiente Dividendo = Coeficiente Dividendo, en los mismos términos establecidos para la retribución variable anual.

El importe de la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada podrá ser reducido si se producen las circunstancias descritas en el apartado sobre ajuste de la retribución variable anual.

La valoración de la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada se producirá a lo largo del primer trimestre del año siguiente en el que se midan los objetivos anuales (“Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada”).

- **Determinación de la RVP Final:**

Durante los tres años siguientes al periodo en el que se hayan medido los Objetivos Anuales, el importe correspondiente a la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada previamente determinado podrá mantenerse, reducirse o, incluso, eliminarse dependiendo del cumplimiento de los Objetivos Plurianuales. En ningún caso la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada podrá incrementarse, salvo que el valor de las acciones de BANKIA sea superior en la fecha de liquidación que en la Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada.

La aplicación del grado de consecución de los objetivos plurianuales dará lugar a la Retribución Variable con referencia Plurianual Final (“RVP_{final}”) del modo siguiente:

$$RVP_{final} = RVP_{condicionada} \times (GCIP_{(“n+3”)}) \times Pond_{(“n+3”)})$$

Donde:

- RVP_{final} = Importe en metálico y número de acciones de la Retribución Variable con referencia Plurianual final.
- RVP_{condicionada} = Importe en metálico y en acciones de la Retribución Variable con referencia Plurianual Condicionada.
- GCIP_(“n+3”) = Grado de Consecución del Incentivo, en función del grado de cumplimiento de cada Objetivo Plurianual referenciado al año “n+3”.
- Pond_(“n+3”) = Ponderación de cada Objetivo Plurianual referenciado al año “n+3”.

A este respecto, los objetivos plurianuales estarán relacionados con el nivel de tolerancia de determinados indicadores establecidos en el Marco de Apetito de Riesgo de Bankia. Estos objetivos serán determinados, definidos y fijados por la Comisión de Retribuciones, pudiendo ser modificados cada año para adaptarlos al Marco de Apetito de Riesgo vigente en cada momento.

Adicionalmente a la valoración final a 31 de diciembre del año “n+3”, se establecerán valoraciones parciales a 31 de diciembre de cada año de diferimiento (“n+1” y “n+2”), de tal forma que en el caso de que durante el periodo de diferimiento, alguno de los indicadores se situase por debajo del nivel de tolerancia establecido, el grado de

cumplimiento de dicho objetivo será 0 con independencia del valor que tome al final del periodo de diferimiento (31 de diciembre del año “n+3”).

- **Objetivos a los que se vincula la retribución variable plurianual y sus ponderaciones:**

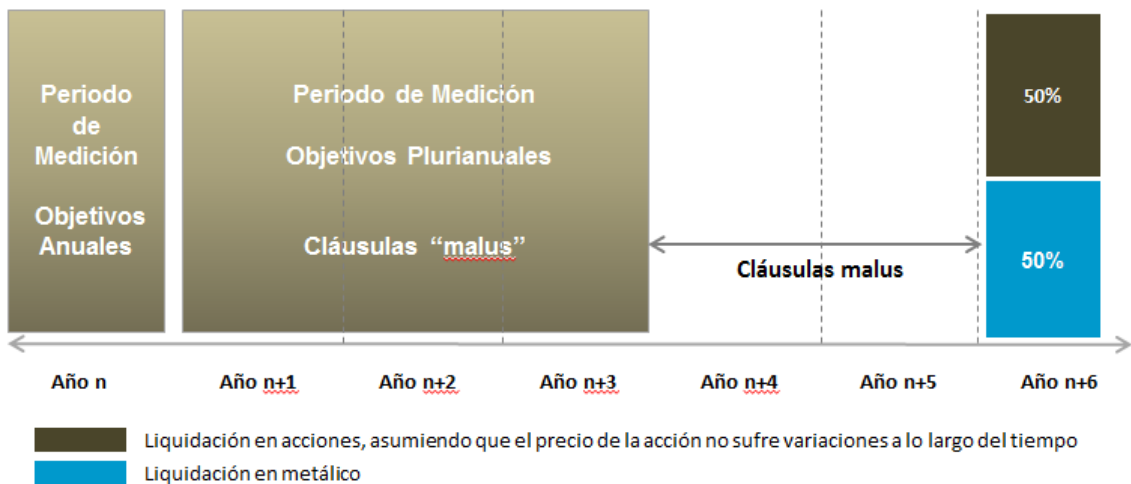
La percepción de esta retribución está condicionada al cumplimiento de (i) los objetivos anuales establecidos para la retribución variable anual y, posteriormente, (ii) al cumplimiento de los objetivos plurianuales en un periodo de duración de tres años.

Los objetivos plurianuales serán determinados, definidos y fijados por la Comisión de Retribuciones, pudiendo ser modificados cada año para adaptarlos al Marco de Apetito de Riesgo vigente en cada momento.

- **Procedimiento de abono de la retribución variable plurianual:**

Los consejeros ejecutivos tendrán derecho a percibir el importe en metálico y en acciones de la Retribución Variable con referencia Plurianual Final transcurridos no menos de 60 meses y no más de 61 meses desde la Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada.

A efectos aclaratorios, en el gráfico que se muestra a continuación, se resume el sistema de liquidación de la Retribución Variable con referencia Plurianual de los consejeros ejecutivos, de forma esquemática:



Las acciones que finalmente se entreguen como parte de la Retribución Variable con referencia Plurianual Final serán indisponibles durante un periodo de un año desde su entrega.

- **Cláusulas “malus” y “clawback” aplicables:**

Tal y como se ha señalado anteriormente, las cláusulas “malus” establecidas para la retribución variable anual serán igualmente aplicables durante el periodo de cinco años entre la Fecha de Cálculo de la RVP Condicionada y la fecha de abono del incentivo.

Adicionalmente, si durante los tres años siguientes a la liquidación y abono del PRVP, se dan alguna de las circunstancias descritas en las cláusulas “clawback” establecidas para la retribución variable anual, Bankia podrá exigir al consejero la devolución del PRVP o incluso compensar dicha devolución contra otras remuneraciones de cualquier naturaleza que éste tenga derecho a percibir.

4.2.4 Retribución variable en acciones durante la vigencia de esta Política

De conformidad con el sistema retributivo de aplicación durante la vigencia de esta Política de Remuneraciones, y dado que el cincuenta por ciento de la retribución variable anual y plurianual de los consejeros ejecutivos se abonará en acciones de Bankia, en el supuesto de que se den las condiciones y se cumpla la consecución de objetivos establecidos en el sistema de retribución variable correspondiente y, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 219.2 de la Ley de Sociedades de Capital, se somete expresamente junto con la presente Política a la aprobación de la Junta General de Accionistas, la autorización para entregar a los consejeros ejecutivos de la Sociedad un número máximo de acciones, representativas del 0,018343% del capital social actual del Banco, que se indican a continuación:

Ejercicio 2017, 528.168 acciones, representativas del 0,004586% del capital social.

Ejercicio 2018, 528.168 acciones, representativas del 0,004586% del capital social.

Ejercicio 2019, 528.168 acciones, representativas del 0,004586% del capital social.

Ejercicio 2020, 528.168 acciones, representativas del 0,004586% del capital social.

En cada uno de los sistemas de retribución variable anual y plurianual, el precio de la acción se corresponderá con el valor equivalente a la media de la cotización de la acción en los tres últimos meses de cada año. En el caso del PRVP, se considerarán los tres últimos meses de del año en el que finaliza el periodo de medición de los objetivos anuales.

El número de acciones a entregar se ajustará proporcionalmente en caso de que resulte necesario como consecuencia de una operación sobre el capital social (incluyendo desdoblamiento o agrupación del número total de acciones de Bankia).

4.2.5 Indemnizaciones pactadas o pagadas en caso de terminación de las funciones como consejero ejecutivo

Conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Séptima de la Ley 3/2012, mientras Bankia no haya reintegrado las ayudas financieras recibidas, no podrá satisfacer, para el caso de cese por terminación de la relación que vincula a los consejeros ejecutivos con Bankia, indemnizaciones que excedan de la menor de las siguientes cuantías:

- 1.000.000 euros; o
- Dos años de la remuneración fija estipulada.

El término indemnización por terminación de contrato incluye cualquier cantidad de naturaleza indemnizatoria que el consejero ejecutivo pueda recibir como consecuencia de la terminación de su contrato, cualquiera que sea su causa, origen o finalidad, de forma que la suma de todas las cantidades que puedan percibirse no podrá superar los límites previstos.

Los contratos de los consejeros ejecutivos contemplan actualmente una indemnización por cese que asciende a una anualidad de la retribución fija del consejero, sin perjuicio de las compensaciones por los pactos de no concurrencia post-contractual que se describen en el apartado 4.2.6 siguiente.

Adicionalmente, en los contratos de los consejeros ejecutivos se ha incluido una cláusula que establece que cualquier compensación, indemnización o cuantía que perciba el directivo en caso de extinción del contrato se ajustará a lo establecido en la LOSS y en su normativa de desarrollo.

En este sentido, las indemnizaciones que, en su caso, se abonen a los consejeros ejecutivos se basarán en los resultados obtenidos por la Sociedad en el transcurso del tiempo, no recompensarán malos resultados o conductas indebidas e incluirán los ajustes ex-ante y ex-post que exigen la Circular 2/2016 y la Guía de la EBA.

4.2.6 Cantidades económicas derivadas de pactos de exclusividad, no concurrencia post-contractual y permanencia o fidelización

Los consejeros no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario tipo de actividad que constituye el objeto social de Bankia durante el año posterior a su salida de la Sociedad. Como compensación, percibirán una vez su retribución fija. En caso de incumplimiento, el consejero debería devolver la compensación y seis mensualidades adicionales. En todo caso, los importes a percibir en caso de cese estarán sujetos a las limitaciones en cuanto a su cuantía señalados en el apartado 4.2.5 anterior.

4.3. Condiciones de los contratos de los consejeros ejecutivos

Los contratos de los consejeros ejecutivos se encuentran adaptados a los límites a la remuneración y a los pagos por terminación de contrato establecidos por el Real Decreto-Ley 2/2012, la Ley 3/2012 y la Ley 10/2014.

A continuación se describen las principales condiciones de estos contratos:

- Duración: los contratos de los consejeros ejecutivos tienen una duración indefinida. El artículo 22 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankia señala una duración máxima del nombramiento como consejero de cuatro años, pudiendo éstos ser reelegidos por sucesivos periodos de la misma duración.
- Cláusulas de permanencia: los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de cláusula de permanencia.

- Plazos de preaviso: los contratos de dos consejeros ejecutivos tienen establecido un plazo de preaviso de tres meses.
- Primas de contratación: los contratos de los consejeros ejecutivos no tienen establecidos ningún tipo de primas de contratación.
- Seguro de responsabilidad civil: la Sociedad mantiene a su cargo una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra la responsabilidad por actos o conductas del consejero como consecuencia del desempeño de sus funciones.
- No concurrencia: los consejeros no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de Bankia, salvo los puestos o cargos que puedan desempeñarse en otras compañías del Grupo.
- No competencia: los consejeros no podrán dedicarse, por cuenta propia o ajena, al mismo, análogo o complementario género de actividad que constituya el objeto social de Bankia durante el año posterior a su salida de la Sociedad. Como compensación percibirán una vez su retribución fija. En caso de incumplimiento el consejero debería devolver la compensación y seis mensualidades adicionales.
- Secreto profesional y deber de confidencialidad: los contratos de los consejeros ejecutivos de Bankia incluyen la obligación de guardar el secreto profesional. El deber de confidencialidad se regula en el artículo 31 del Reglamento del Consejo de Administración de Bankia, y se extiende aun cuando el consejero haya cesado en su cargo.
- Cese por decisión de la Sociedad: en caso de que Bankia acuerde unilateralmente el cese del consejero o se produzca un cambio de control en la Sociedad, y no se haya producido un incumplimiento relevante del contrato por parte del consejero, éste tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a una anualidad de retribución fija.
- Cantidades a percibir en caso de resolución anticipada del contrato: de acuerdo con los contratos suscritos por los consejeros ejecutivos, en aplicación de la legislación actualmente vigente, las cantidades y cuantías que por tal concepto perciban éstos con independencia de cuál sea su origen y naturaleza, incluyendo en particular la indemnización por cese o dimisión y el pacto de no competencia post-contractual, no excederán en su conjunto y en ningún caso de la cuantía total de dos anualidades de la retribución fija anual del consejero ejecutivo. Estas cantidades se abonarán de acuerdo con los requisitos establecidos, en todo caso, en la LOSS y en su normativa de desarrollo.

4.4. Incorporación de nuevos consejeros ejecutivos

El sistema retributivo y las condiciones básicas contractuales anteriormente descritas serán de aplicación a cualquier consejero que se pueda incorporar al Consejo de Administración durante la vigencia de la presente Política de Remuneraciones y que desempeñe funciones ejecutivas en virtud del correspondiente acuerdo del Consejo de Administración, considerando, en

particular, las funciones atribuidas, las responsabilidades asumidas y su experiencia profesional.

A este respecto, se establecerá, por acuerdo del Consejo de Administración, una retribución fija adecuada a dichas características, en línea con las retribuciones fijas de los actuales consejeros ejecutivos y considerando el entorno competitivo y legal, aplicándose asimismo el sistema de retribución variable recogido en la presente Política, lo que deberá recogerse debidamente en el contrato que deberá firmar el consejero con el Banco, y que deberá ser aprobado por el Consejo de Administración cumpliendo los requisitos establecidos a tal fin en el artículo 249 de la LSC.